

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук*Кіровоградський національний технічний університет*

Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення

Розкрито сутність конкурентоспроможності праці. Розроблено методологічні підходи до комплексного вивчення конкурентоспроможності праці та її трьох складових: конкурентоспроможності робочої сили, результатів праці та мотиваційного забезпечення праці.

конкуренція, конкурентоспроможність праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність результатів праці, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці

Постановка проблеми. Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю вибору, який має доленосне значення: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, яка загрожує перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без піднесення на новий якісний рівень трудової діяльності людини, підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, яка стосується робочої сили, умов та оплати праці, її результатів (продукту праці). У зв'язку з цим для України стратегічне значення мають наукові дослідження, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності праці, зокрема зростання конкурентоспроможності національної робочої сили, конкурентоспроможності результатів праці (продукції, послуг) на світових ринках, формування ефективних мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності працівників на підприємствах.

Аналіз наукових джерел свідчить, що конкурентоспроможність у сфері праці – це новий науковий напрямок у вітчизняній економічній науці, поява якого зумовлена формуванням ринкової економіки в Україні та становленням ринку праці.

Вагомий внесок у сучасне розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і вітчизняними авторами (Алимов О.М., Базилук Я.Б., Геець В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.). Між тим огляд літератури свідчить, що більшість наукових праць присвячується конкурентоспроможності продукції, підприємств, держави в цілому, значно менша частка публікацій – проблемі конкурентоспроможності у сфері праці, що свідчить про те, що поки вкрай рідко конкурентоспроможність країни загалом і підприємств зокрема розглядається в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці.

Останніми роками наукові пошуки українських вчених-економістів (Амоши О.І., Бандура С.І., Близнюк В.В., Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Заяць Т.А., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та ін.) суттєво поглибили уявлення про конкуренцію на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили. Проте аналіз

публікацій, присвячених дослідженню конкурентних відносин на ринку праці, показав, що все ще не досягнуто єдності у поглядах вчених щодо визначення сутності конкурентоспроможності у сфері праці, не говорячи про методи її оцінки та регулювання.

Нагальною потребою є продовження багатоаспектних досліджень цієї проблеми на усіх економічних рівнях. Значимість цих наукових пошуків надзвичайно посилюється в умовах входження України у міжнародний конкурентний простір, посилення глобалізаційних процесів. У зв'язку з цим метою статті є поглиблення наукових уявлень про конкуренцію на ринку праці та конкурентоспроможність, аналіз методологічних підходів щодо їх сучасного визначення.

Виклад основного матеріалу. Питання конкурентоспроможності у сфері праці тривалий час відносилися до так званих "білих плям" у вітчизняній економічній науці. Таку ситуацію можна пояснити певною інерцією свідомості, адже на тлі планової централізованої економіки (в межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля-продаж послуг робочої сили як товару. До наукового переосмислення цих питань об'єктивно підштовхнули ринкові реформи 90-х років XX-го ст., формування ринку праці в Україні, поширення вільного ціноутворення на послуги робочої сили (за винятком встановлення мінімальної заробітної праці, що регулюється державою), поява перших ознак конкуренції у трудових відносинах.

На початку нового століття термінологічний апарат вітчизняної економічної науки про працю поступово поповнюються нові категорії: конкуренція на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність оплати та умов праці тощо.

Перш ніж звернутися до тлумачення цих та інших понять, зазначимо, що природі людства взагалі притаманні відносини суперництва, про що яскраво свідчить його еволюція. Відчутний поштовх такі відносини отримали з початком виникнення простої кооперації, тобто спільних форм праці, коли об'єднувалася індивідуальна праця, відбувалося поглиблення поділу та спеціалізації праці, а з ними, – з'являлися додаткові можливості зростання її продуктивності, врешті решт – одержання більшої вигоди. Саме перші паростки кооперації праці створювали основи відносин суперництва, які надалі, зі зміною умов виробництва, перетворювалися у суперництво між підприємствами (роботодавцями), колективами працівників, а з утвердженням ринкового господарства, переростають у суто економічне суперництво – *конкуренцію* (в перекладі з латинської мови конкуренція (*concurere*) означає суперництво, змагання, зіткнення). З часом конкуренція стає наймогутнішим стимулом економічного зростання. Досвід країн ринкової економіки переконливо доводить, що рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і самих найнижчих – при її відсутності.

Термін "*конкуренція*" справедливо віднести до базових понять ринку. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з "невидимою рукою", що керує світом в ринкових умовах.

Між тим сучасне тлумачення цього терміну з боку науковців вражає різноманітністю підходів. Так, на думку К. П. Макконнелла і С.Л. Брю, "конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його" [1, С. 389]. За М.Портером, конкуренція є "конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками "невидимої руки" [2, С. 56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Якщо ж виходити з розуміння конкуренції як боротьби або змагання, то варто визнати доцільність визначення, запропонованого Енциклопедією бізнесмена, економіста, менеджера, за яким конкуренція – це основна об'єктивна закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов на ринку з метою досягнення максимальних прибутків [3, С. 297].

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ. До речі, останнє (що саме є предметом продажу на ринку праці?) серед економістів залишається питанням дискусійним: одні автори, як Яковлев Р.А., Кокин Ю.П., Савченко П.В., Лагутін В.Д., Мазманова Б.Г. та ін., вважають, що працівник продає, а роботодавець купляє робочу силу, в обмін на певну винагороду (заробітну плату); інші, як Владимирова Л.П., вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “працетовар”, а такі автори, як Колот А.М., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Грішнова О.А. у своїх публікаціях дотримуються думки, що продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили. Останній підхід, з нашої точки зору, уявляється більш прогресивним.

Проте, не зупиняючись на витоках такої полеміки, вважаємо доцільним дотримуватися узагальненої точки зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів – факторів виробництва, що на ринку відбувається продаж праці в якості специфічного товару, який пропонується власником робочої сили і характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей, знань, вмінь і навичок, що дозволяють найманому працівнику на умовах контракту виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості протягом необхідного часу. Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб'єкти – покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно підкреслює Петрова І.Л., набуває двох форм:

а) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

б) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [4, С.144].

Синтезування та збагачення існуючих наукових поглядів дозволяє визначити сутність «конкуренції на ринку праці» як систему понять:

– по-перше, це є боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, це є суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (йдеться, передусім, про ціну трудових послуг – оплату праці та умови трудової діяльності);

– по-третє, це є суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть виступати як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу.

Конкуренція на ринку праці примушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим, конкурентна боротьба вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до оновлення знань, перенавчання, отримання другої професії, постійного саморозвитку.

В процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски.

Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, врешті решт – зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринку.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійних, ділових, моральних якостях, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дозволяють отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги робочої сили, його трудових послуг (якісні та вартісні), дають можливість отримувати більші економічні, соціальні, статусні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності, зокрема, в оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Отже, для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин отримання конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Окреслене дозволяє зауважити, що дія механізму конкуренції на ринку праці передбачає порівняльну оцінку та виокремлення переваг не лише в характеристиках робочої сили, продуктів праці, які виносяться на ринок (як результатів трудової діяльності працівників), а й здійснення оцінки переваг робочих місць, що пропонуються. Останнє стосується, передусім, переваг в оплаті праці та умовах трудової діяльності, тобто переваг мотиваційного забезпечення праці.

Конкурентні переваги робочої сили, мотиваційного забезпечення праці та результатів праці мають між собою тісний зв'язок: так, конкурентоспроможність продукту праці залежить від конкурентоспроможності робочої сили, здатної до створення такого продукту; у свою чергу, досягнення конкурентоспроможності працівників об'єктивно вимагає кращого мотиваційного забезпечення праці – комплексу організаційно-економічних та соціальних умов і стимулів трудової діяльності (оплата праці, її умови, безпека тощо) та відповідних інструментів впливу на трудову поведінку на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях. Слід розуміти, що в залежності від конкурентних переваг оплати та умов праці на певному підприємстві формується трудовий вибір найманого працівника на ринку праці, його свідоме ставлення до праці, до поліпшення якісних характеристик своєї робочої сили у відповідності до вимог роботодавця, в кінцевому рахунку – його власна

конкурентоспроможність.

Іншими словами, конкурентоспроможність у сфері праці уявляється комплексним поняттям, яке охоплює низку складових – і робочу силу, і мотиваційне забезпечення праці на конкретних робочих місцях, і результати праці.

Виходячи з таких міркувань, конкурентоспроможною вважаємо працю, яка задовольняє таким умовам:

- умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм (працівником);
- умові конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає комплекс умов оплати праці, її організації, безпеки, соціальної захищеності та ін., від переваг яких на даному робочому місці (підприємстві, галузі) залежить мотивація трудового вибору, трудова та інноваційна активність людини;
- умові конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок.

Загальна методологічна схема дослідження конкурентоспроможності у сфері праці наведена на рисунку 1.

З огляду на схему, уявлення про інтегральну залежність складових конкурентоспроможності у сфері праці може бути виражена такою формулою:

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}),$$

де $K_{\text{пр}}$ – конкурентоспроможність праці;

$K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили;

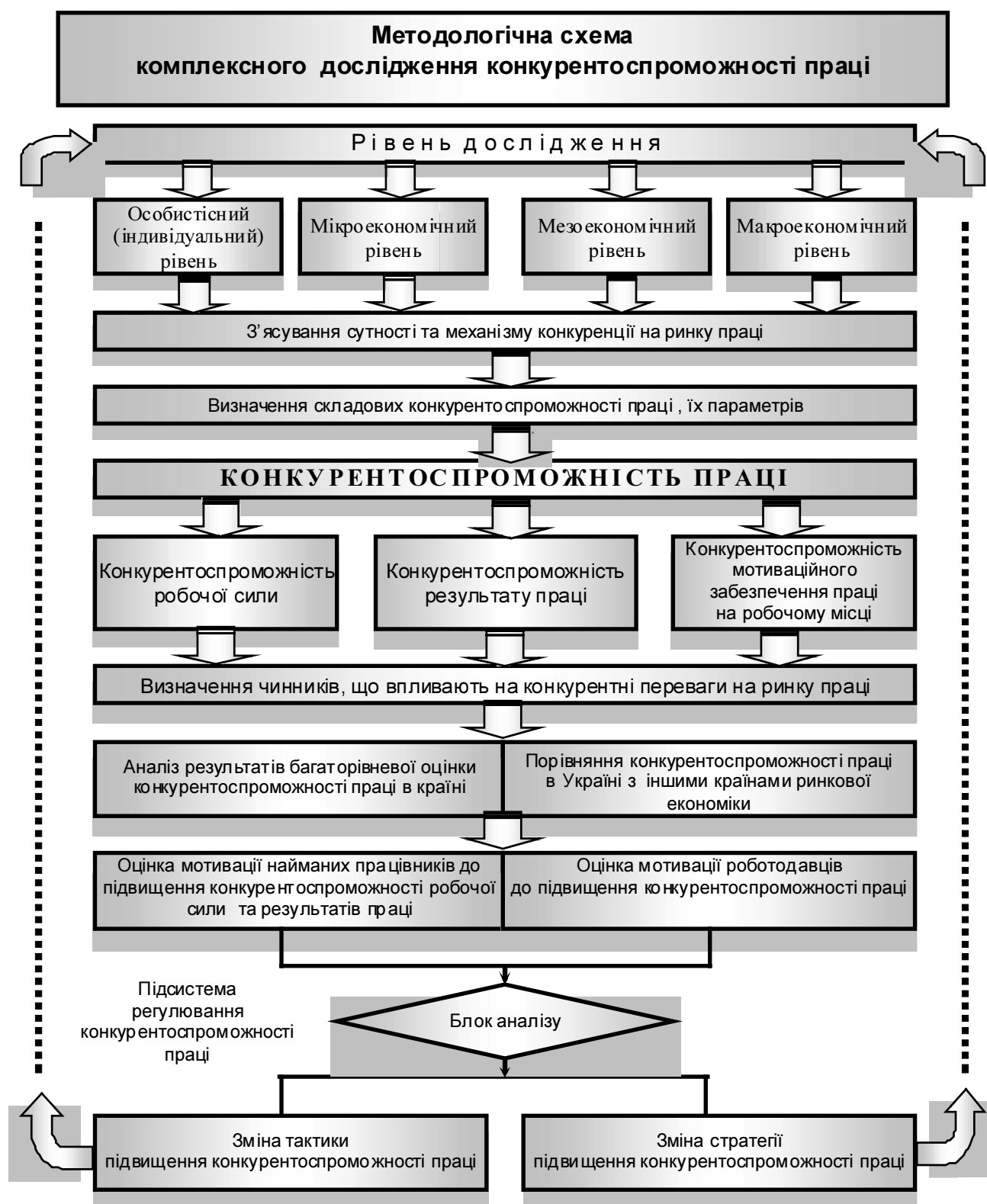
$K_{\text{мзп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (тобто конкурентоспроможність оплати праці та умов праці);

$K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результатів праці.

З нашої точки зору, методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як багаторівневий аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для корегування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління. Вважаємо, що на рівні держави і регіонів доцільно здійснювати постійний моніторинг стану конкурентоспроможності праці, яку слід розглядати в одній площині з підвищенням конкурентоспроможності економіки загалом.

З урахуванням поширення процесів глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках праці окремої уваги потребують наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, частина науковців, серед них – Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Куліков Г.Т., вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару "робоча сила", що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [5, С.36]. Дещо іншою, хоча близькою, є позиція Грішнкової О.А., яка характеризує конкурентоспроможність як "відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей" [6, С.118].



Рисунк 1 – Методологічна схема комплексного дослідження конкурентоспроможності праці

Окремі автори, як Щур С.О., дотримуються думки, що конкурентоспроможність є за змістом близькою до поняття якості робочої сили, тобто сукупності особистісних, професійних і ділових якостей, які характеризують її специфічні особливості та здатність задовольняти вимоги роботодавців [7, С.35]. З таким підходом можна погодитися в окремих випадках, оскільки якість робочої сили не завжди виступає гарантом конкурентоспроможності.

Інші дослідники, як Цимбал О.І., вважають, що конкурентоспроможність – це є заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [8, С.17]. Такий підхід має сенс, хоча обмежується трактуванням категорії тільки з позицій носія робочої сили (потенційного працівника).

Кожна з викладених точок зору, безперечно, заслуговує на увагу, адже завдяки цьому збагачується уявлення про конкурентоспроможність працівників. Водночас, наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, не визначаючи її комплексно.

На нашу думку, «конкурентоспроможність робочої сили» виявляє себе:

- по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

- по-друге, як здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу;

- по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.

Уявляється, що такий методологічний підхід до визначення категорії «конкурентоспроможність робочої сили» дає змогу:

- аналізувати конкурентоспроможність робочої сили як стосовно зайнятих, так і тих, хто шукає роботу;

- розмежовувати реальну конкурентоспроможність (тих, хто працює) і потенційну конкурентоспроможність (тих, хто тільки робить на ринку праці свій трудовий вибір);

- відкриває можливості розробки та обґрунтування методів оцінювання конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Продовжуючи думку, зазначимо, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

- макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;

- мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);

- мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця стосовно якості робочої сили та ефективності праці;

- особистісно-індивідуальний підхід – розгляд формування потенційної та

реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками.

Виходячи з таких позицій, «конкурентоспроможність національної робочої сили» ми уявляємо як сукупність якісних та кількісних переваг (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стають можливими інноваційні зрушення в економіці, забезпечення конкурентних позицій держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Зауважимо, що на ринку праці в кожен окремий момент затребуваність тих чи інших якостей працівника, їх конкурентні переваги не можуть бути однаковими. Так, для однієї роботи матимуть пріоритетне значення фізичні дані, вік, мобільність, досвід працівника, для іншої – рівень освіти, ділові якості, комунікабельність, знання іноземних мов тощо. Для підприємств і держави перспективного значення набувають такі якості трудового потенціалу працівників, як здатність до безперервного навчання, до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така “інноваційна” складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом в ринкових умовах, тим вище шанси розробки та виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу за сприятливих макро- та мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання.

Розвиваючи викладену думку, зауважимо, що окреслене дає підстави для застосування категорії «конкурентоспроможність трудового потенціалу працівників». При цьому, ґрунтуючись на ключових положеннях теорії людського капіталу, слід підкреслити, що на зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників вагомий вплив має величина інвестицій в здоров'я людини, її освітньо-професійний розвиток. Завдяки соціальним інвестиціям формується вища працездатність, вищий рівень освіти, забезпечується більш висока кваліфікація, за більш сприятливих умов накопичується трудовий досвід за фахом та створюються інші переваги, пов'язані з результатами навчання, трудового виховання. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників потребує цілеспрямованих витрат часу та коштів, і, безумовно, високої мотивації з боку працівників, вагомих стимулів – з боку роботодавців та держави.

З нашої точки зору, масове поширення прагнень наших співвітчизників до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці можна очікувати лише в разі кардинальних змін системи оплати праці в Україні. З огляду на світовий досвід, перспективною для побудови конкурентоспроможної економіки може слугувати лише та система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили.

Автор поділяє погляд, що в умовах глобалізації і створення транснаціональних ринків праці Україна має забезпечити відхід від типу економіки, що базується на використанні дешевої праці, на користь ринкової економіки, орієнтованої на застосування високооплачуваної праці. В інтересах набуття та утримання конкурентних переваг національної робочої сили особлива роль має відводитися підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати, посиленню її зв'язку з освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили, кількістю, складністю та якістю праці, кінцевими результатами діяльності підприємств. Вагома роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, різноманітним моделям і методам мотивації ефективної праці, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на компетенцію та прояв інноваційної активності. Це дозволить зберегти конкурентоспроможних працівників в межах країни, зменшити їх відтік за кордон.

Іншими словами, підвищення конкурентоспроможності робочої сили має

обов'язково бути не тільки об'єктом дослідження, а й об'єктом соціально-економічного регулювання на усіх рівнях управління (аналогічний висновок не менш важливо поширювати і на інші складові конкурентоспроможності праці).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Викладене дозволяє констатувати, що на тлі глобальних тенденцій світового розвитку відбуваються радикальні зміни у сфері праці, які ведуть до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом, підвищують вимоги до рівня конкурентоспроможності працівників і результатів їхньої праці, дають поштовх у подальшому розвитку науки про працю.

Під впливом ринкової трансформації економіки, загострення міжнародної конкуренції на світових ринках праці, товарів та капіталу у вітчизняній економічній науці виокремився новий напрямок – дослідження явищ конкурентоспроможності у сфері праці. Розвиток наукової думки довів, що конкурентоспроможність праці слід розглядати та досліджувати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств та організацій, конкурентоспроможністю країни загалом.

На погляд автора, конкурентоспроможність праці формують три основні складові: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці. Методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці.

Перспективи подальших наукових пошуків мають бути пов'язані із вдосконаленням оцінювання та аналізу динаміки конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають слугувати підґрунтям для корегування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління.

В інтересах передбачення та пом'якшення негативних явищ у сфері праці (зокрема в результаті впливу внутрішньоекономічної та світової фінансової криз), державна та регіональна соціально-економічна політика має спиратись на результати інтегральної багаторівневої оцінки конкурентоспроможності праці, спрямовуватися на радикальні зміни моделі оплати праці в Україні, інвестиції в людський капітал, всебічне заохочення роботодавців до створення конкурентних умов та оплати праці, працівників – до підвищення конкурентоспроможності власної робочої сили та конкурентоспроможності результатів праці.

Список літератури

1. Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л.Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ. – М.: Республика, 1992. – Т. 2. – 686 с.
2. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996. – 896с.
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
5. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери" (під ред. Богині Д.П.) Вип. III. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 2003. – 160 с.
6. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери". – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С.117–126.
7. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 34 – 37.
8. Цимбал О.І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: Автореф. дис. кандидата ек. наук.: 08.09.01 – К.: РВПС України НАН України. – 2000. – 20 с.

9. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці // Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крюкової. – К.: Основа, 2007. – С.276 – 337.
10. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
12. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. – 146 с.
13. Онікієнко В.В., Семикіна М.В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – № 1. – С.157-165.
14. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
15. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка.– К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94 – 103.

Раскрыта сущность конкурентоспособности труда. Разработаны методологические подходы для комплексного исследования конкурентоспособности труда и ее трех составляющих: конкурентоспособности рабочей силы, результатов труда и мотивационного обеспечения труда.

The essence of competitiveness on the labour market have been bared. The methodological approaches for the complex research of the labour competitiveness and it's three constituents: competitiveness of the labour force, labour results and motivational ensuring of labour have been worked out.

Одержано 11.03.09